

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. SINAR SOSRO SURABAYA

Zakiah Mufida Alfiana dan Durinda Puspasari

Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya

### ABSTRACT

This article is about the influence of organizational culture on organizational commitment of employees of PT. Sinar Sosro Surabaya. This type of research is descriptive and quantitative approach. The sample in this study there were 104 employees. The results of this study, the organizational culture on employee PT. Sinar Sosro Surabaya was moderate, It can be seen from the percentage of 2.90%, which means that the employee lacked flavor have reflected the organization of the employees who are less concerned about the problems of the organization, while the level of organizational commitment of employees of PT. Sinar Sosro Surabaya also classified as moderate by the percentage of 2.27%, which means the relationship between the employee and the employer is less well established. While the overall results of the calculation of this study stated that the significant influence of organizational culture on organizational commitment of employees of PT. Sinar Sosro Surabaya has a value of  $2,715 > t_{table} 0,167$  with a significance of  $0.002 < 0.05$ .

Keywords: organizational culture, organizational commitment

### ABSTRAK

Artikel ini berisi tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian korelasi sebab-akibat dan menggunakan pendekatan kuantitatif. populasi penelitiannya adalah karyawan dibagian *marketing support* yang berjumlah 140 karyawan dan pada penelitian ini menggunakan sampel "*Simple Random Sampling*" dengan menggunakan rumus Slovin yang berjumlah 104 karyawan di bagian *marketing support*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini, budaya organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya tergolong sedang, Hal ini dapat dilihat dari presentasi sebesar 2,90%. Sedangkan tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya juga tergolong sedang dengan presentasi 2,27%. Dari hasil perhitungan secara keseluruhan penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya dengan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,715 > t_{table} 0,167$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan 38,8%, sedangkan sisanya sebesar 61,2% disebabkan oleh faktor lain.

Kata kunci : Budaya organisasi, komitmen organisasi

## **Pendahuluan**

Sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Dalam usaha pencapaian tujuannya, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah maupun alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor lainnya. Perusahaan akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karenanya pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departement* (HRD).

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga harus memiliki kesetiaan atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah

satu variabel untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, komitmen organisasi akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen merupakan kondisi dimana pekerja sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena ia meliputi sikap setia terhadap organisasi dan kesediaan berusaha dengan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai sesuatu tujuan (Steer dalam Aziz, 2007:106). Komitmen dalam arti bahasa dimaksudkan sebagai persetujuan atau penglibatan terhadap sesuatu tujuan yang sudah ditetapkan. Ini bermakna komitmen seseorang diukur kepada sejauh mana individu ingin melihatkan diri secara mendalam terhadap tugasnya (Yusof, 2007:105). Komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota

organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh anggota terhadap organisasinya (Steers dalam Arifin, 2010).

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan salah satu faktornya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja. Budaya merupakan produk lembaga yang berakar dari sikap mental, komitmen, dedikasi, dan loyalitas setiap personil lembaga (Nurcolis, 2002:201). Budaya organisasi merupakan persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti dari suatu nilai yang ada, budaya organisasi ini akan membentuk norma-norma dan menjadi pedoman perilaku yang menentukan sikap perilaku anggotanya dan dapat diterima oleh anggota lainnya karena norma-norma itu baik dan benar mulai dari top manajemen sampai pada karyawan operasional (Robbin dalam Arifin, 2010). Dengan memahami dan menyadari arti penting budaya organisasi bagi setiap individu, akan mendorong para

manajer/pimpinan menciptakan budaya yang menekankan pada interpersonal relationship (yang lebih menarik lagi) dibanding dengan budaya yang menekankan pada *work task*.

PT. Sinar Sosro adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang minuman ringan, terutama yang berbahan dasar teh. PT Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. Perusahaan ini memproduksi minuman teh dalam botol yang bernama Teh Botol, Joy Green Tea, dan Fruit Tea. Sebagai perusahaan yang terbesar di Indonesia dengan ratusan karyawan, PT.Sinar Sosro ingin mempertahankan keberadaannya dan ingin memperluas kegiatannya agar dapat mempunyai keunggulan bersaing yang semakin tangguh. Dalam kegiatan produksinya PT. Sinar Sosro Surabaya mencanangkan budaya yang dimasukkan dalam dasar perusahaan yaitu: peduli terhadap kualitas, peduli terhadap keamanan, peduli terhadap kesehatan serta ramah lingkungan. PT. Sinar Sosro Surabaya memiliki motto slogan yaitu: apapun makanannya minumannya tetap teh botol sosro, yang dimaksudkan adalah setiap orang akan mengingat teh botol sosro setelah memakan makanan apapun.

PT. Sinar Sosro Surabaya juga telah menyadari betapa pentingnya peran SDM dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena SDM merupakan faktor utama yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, PT. Sinar Sosro Surabaya sangat menyadari betapa pentingnya mempertahankan loyalitas, serta partisipasi karyawan terhadap perusahaan dan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Salah satu masalah komitmen organisasi pada PT. Sinar Sosro Surabaya, yaitu dapat dilihat melalui absensi karyawan. dimana telah terjadi peningkatan absensi dari tahun ke tahun yang terjadi selama periode 2 tahun terakhir.

Berdasarkan data absensi tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya mengalami peningkatan setiap tahunnya dari tahun 2012-2013. Terlihat pada tahun 2012 jumlah absensi karyawan menunjukkan 32,39%, kemudian tahun 2013 menunjukkan peningkatan yang signifikan menjadi 37,24%. Peningkatan jumlah ketidakhadiran ini akan dapat menyebabkan rendahnya komitmen organisasi karyawan. Berikut ini merupakan data tingkan *turn over* karyawan yang mengalami kenaikan dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2013.

Tingkat *turn over* karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya. Data tersebut menunjukkan masih tingginya tingkat karyawan yang *resign*. Banyaknya karyawan yang *resign* akan dapat menyebabkan komitmen karyawan pada PT. Sinar Sosro Surabaya menjadi menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya, terdapat beberapa permasalahan yaitu kurangnya pengawasan dan ketegasan dari pimpinan dalam menyikapi karyawan yang lalai dalam bekerja, target pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan. Karyawan sering tidur, berdandan dan makan pada saat jam kerja berlangsung. Sikap santai karyawan menyebabkan pula target pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Permasalahan ini banyak terjadi pada bagian *marketing support* di PT. Sinar Sosro Surabaya.

Budaya organisasi di dalam perusahaan juga belum berjalan dengan baik hal ini terlihat ketika peneliti melakukan observasi di perusahaan masih banyak karyawan yang tidak saling menyapa atau kurang peduli dengan rekan kerjanya. Nilai-nilai kerja perusahaan atau *corporate values* belum terbentuk dan dipahami oleh masing-masing karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya”***.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya, tingkat budaya organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya dan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya.

## **Organisasi**

Menurut Siagian (2006:6) “Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan”. Definisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi dapat ditinjau dari dua segi pandangan, antara lain organisasi sebagai wadah di mana kegiatan-kegiatan administrasi dijalankan dan organisasi sebagai

rangkaian hierarki dan interaksi antara orang – orang dalam suatu ikatan formal.

Menurut Dimock (dalam Tangkilisan, 2005:132) “organisasi adalah suatu cara yang sistematis untuk memadukan bagian-bagian yang saling tergantung menjadi suatu kesatuan yang utuh di mana kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dilatih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Sedangkan Waldo (dalam Syafie, 2004:96), menjelaskan bahwa “organisasi sebagai suatu struktur dan kewenangan-kewenangan dan kebiasaan dalam hubungan antar orang-orang pada suatu sistem administrasi”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih yang memiliki paling sedikit satu tujuan umum yang sama dan menyediakan ruang bagi mereka untuk mengaktualisasikan potensinya guna mewujudkan tujuan umum yang sama itu.

## **Budaya Organisasi**

Pengertian beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli,yaitu menurut Mangkunegara (2005:113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi

anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kreitner dan Kinicki (2005) “budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan.”. Serta Djokosantoso (2003 :21) “Budaya organisasi adalah system nilai – nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai system paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencipkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan.

### **Unsur-Unsur Budaya Organisasi**

Beberapa unsur utama yang harus dimiliki budaya organisasi adalah sebagai berikut (1) Asumsi dasar adalah suatu pandangan dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan yang dilihat sebagai suatu

kebenaran, tetapi belum dibuktikan. Asumsi ini akan memberikan panduan kepada individu yang terlibat mengenai bagaimana sesuatu isu atau permasalahan itu wajar dilihat, difikir dan ditangani. (2) Nilai merupakan apa yang sepatutnya ada dan diamalkan oleh semua individu dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai yang ada akan memberi tahu kita apa yang penting didalam organisasi dan apakah hal yang perlu diberikan perhatian. (3) Norma memberikan panduan kepada individu yang terlibat tentang bagaiman seseorang pekerja harus bertindak terhadap suatu keadaan. Norma juga meliputi segala peraturan tingkah laku tak tertulis dalam sebuah organisasi. (4) Artifak merupakan hasil manifestasi dari pada unsur-unsur budaya lain. Artifak mengandung tingkah laku dan perlakuan individu, struktur, system, prosedur, peraturan dan aspek fisik yang ada didalam sebuah organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa empat unsur utama dari budaya organisasi adalah asumsi dasar yang merupakan suatu persepsi karyawan terhadap organisasi, nilai-nilai yang sepatutnya ada dalam organisasi, norma atau aturan yang menjadi pedoman dalam setiap melakukan tindakan, serta artifak atau hasil dari unsur-unsur yang telah diterapkan.

### **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Anggun (2012) Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu (a) *Observed behavioral regularities* (Pengamatan terhadap tingkah laku) yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu. (b) *Norms* (Norma) yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. (c) *Dominant values* (Nilai-nilai yang dominan) yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi. (d) *Philosophy* (Filsafat) yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan. (e) *Rules* (Peraturan) yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. (f) *Organization climate* (Iklim Organisasi) merupakan perasaan keseluruhan (*an overall “feeling”*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata

ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan (Robbins, 2002:284). Sedangkan Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (dalam Sopiah, 2008:155) menjelaskan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Sementara menurut Mathis dan Jackson (2009:122) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta keinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Karyawan yang tidak

puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran. Luthans (dalam Edy Sutrisno, 2010:292) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan: 1) Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu. 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan karyawan. Sedangkan Robin dan Judge (2003:115) menyatakan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, komitmen organisasi pada hakekatnya adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha bagi pencapaian tujuan organisasi.

### **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah (2008: 164) Komitmen organisasi pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap.

Komitmen organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain (a) Faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal. (b) Faktor organisasi, meliputi *initial works experience*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. (c) Faktor bukan dari dalam organisasi, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Untuk meningkatkan komitmen pada karyawan ada beberapa langkah yang harus diperhatikan diantaranya menurut Dessler (dalam Luthans, 2009:250) memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan dapat disarikan sebagai berikut (a) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi. (b) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideology, berkharisma, menggunakan praktek perekrutan berdasarkan nilai, menekankan



orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi. (c) Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah. (d) Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama saling mendukung, dan kerja tim, sering berkumpul bersama. (e) Mendukung perkembangan karyawan. melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang, memajukan dan membedakan, mempromosikan, pengembangan karyawan, menjamin rasa aman pada diri karyawan. Sedangkan Armstrong (2003:35) menyatakan bahwa untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi ada beberapa langkah yang intinya sebagai berikut: (a) Melibatkan karyawan dalam mendiskusikan tujuan dan nilai – nilai organisasi. (b) Komunikasi secara informal dan formal. (c) Melibatkan karyawan dalam menetapkan harapan bersama sehingga timbul rasa memiliki. (d) Meningkatkan kualitas kerja dengan membangun budaya partisipasi, bekerja bukan diperintah dan diawasi. (e) Membantu dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi karyawan. (f) Pemimpin yang dipercaya oleh bawahannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya**

Laabs (dalam Munizu 2010) mengatakan bahwa karakteristik komitmen bersama yang nyata antara perusahaan dan karyawan menggambarkan suatu hubungan timbal balik yang sebenarnya. Komitmen akan selalu dapat diperoleh melalui *mutuality*. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka perusahaan akan memberikan timbal balik sebagai penghargaan atas komitmen tersebut. Sedangkan Pasek (dalam Darajat, 2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Dalam upaya perusahaan menumbuhkan, mempertahankan, dan bahkan meningkatkan komitmen kerja karyawan yang kondusif, budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung. Komitmen kerja karyawan yang tinggi akan dapat terwujud melalui

pemeliharaan budaya organisasi dengan membuka peluang karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Apabila pada waktu permulaan masuk kerja, karyawan masuk ke suatu instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan memahami budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut. Sehingga karyawan akan merasa memiliki perusahaan dan mempertahankan dirinya untuk perusahaan tersebut. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2008: 11), “penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Penelitian ini menggunakan

pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir, 2009: 28).

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Variabel independen (X) yaitu budaya organisasi menurut Chaterina Melina Taurisa & Intan Ratnawati (2012):

- a. Keterbukaan
- b. Rasa aman dengan pekerjaan
- c. Kerja sama
- d. Perasaan dihargai
- e. Kejelasan organisasi
- f. Dukungan dan Perhatian

Variabel independen (Y) yaitu komitmen organisasi menurut Chaterina Melina Taurisa & Intan Ratnawati (2012):

- a. Perasaan menjadi bagian dari organisasi
- b. Kebanggaan terhadap organisasi
- c. Kepedulian terhadap organisasi
- d. Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi
- e. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi

- f. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Sosro Surabaya, Jln.Letjen Sutoyo No.49-51 Waru, Sidoarjo dan dilakukan pada bulan Juli-September 2014.

### Populasi

Populasi adalah suatu kumpulan yang lengkap dari seluruh elemen sejenis yang bisa dibedakan yang menjadi objek penelitian (Supranto, 2001:42). Sedangkan menurut Sugiyono (2010:61), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian *marketing support* pada PT. Sinar Sosro Surabaya yang berjumlah 140 orang.

### Sampel

Dengan menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel yang diambil adalah 104 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota

sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2010:64).

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Angket merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2008:199) Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya bagian *marketing support*. Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert.
- b. Dokumentasi yaitu “metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya (Arikunto (2006:206) . Dalam penelitian ini dokumen yang peneliti gunakan adalah struktur organisasi, dan data karyawan PT.Sinar Sosro Surabaya.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier

sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) yang digunakan terhadap variabel terikat (Y). Agar hasil dalam menguji penelitian ini akurat, maka penulis menggunakan bantuan program SPSS 16.00 *for windows*.

### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS 16.0 *for windows* diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 36,616 + 0,622x$$

Penjelasan persamaan regresi di atas sebagai berikut:

$$a = \text{konstanta} = 36,616$$

Artinya apabila budaya organisasi sama dengan nol maka besarnya komitmen organisasi karyawan di PT. Sinar Sosro Surabaya adalah positif sebesar 36,616.

$$b = \text{koefisien regresi budaya organisasi} = 0,622$$

Artinya nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,622. Tanda positif pada nilai koefisien regresi variabel independen melambangkan hubungan yang searah atau sebanding antara variabel independen dengan variabel dependen. Artinya jika budaya organisasi berjalan dengan baik, maka komitmen organisasi di PT. Sinar Sosro Surabaya akan semakin tinggi.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

dapat diketahui variabel budaya organisasi memiliki nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $2,715 > t_{\text{tabel}} 0,167$  maka diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,623 dimana berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai 0,623 masuk dalam kategori memiliki tingkat hubungan yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,610 menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya.

Lebih lanjut nilai koefisien determinasi diketahui 0,388 ini menunjukkan bahwa sebesar 38.8% variabel budaya organisasi memberi kontribusi atau mempengaruhi variabel komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya. Sedangkan sisanya sebesar 61.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

### **Pembahasan**

#### **Budaya Organisasi pada Karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa budaya organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya tergolong sedang dengan nilai *mean* sebesar 2,90. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan dan pengevaluasian dari atasan terhadap bawahannya, kurangnya pelatihan terhadap kekuatan kerjasama tim sehingga membuat hubungan antara karyawan kurang terjalin dengan baik dan kurangnya disiplin, sehingga dapat dikatakan bahwa ketika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat maka karyawan akan bangga dan senantiasa akan setia terhadap organisasi tersebut. Karena dengan kuatnya budaya organisasi pada suatu perusahaan maka akan mengurangi perputaran karyawan dan akan meningkatkan komitmen pada

karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Robbin (2008:123) bahwa “salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan”.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *mean* menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di dalam PT. Sinar Sosro Surabaya termasuk dalam kategori sedang dengan nilai *mean* sebesar 2,90. Indikator yang mendukung budaya organisasi adalah keterbukaan, rasa aman dengan pekerjaan, kerjasama, perasaan dihargai, kejelasan organisasi, serta dukungan dan perhatian.

Budaya organisasi tidak terlalu baik atau sedang yang terjadi dikarenakan seringkali keluar masuk karyawan. Dari beberapa item pernyataan yang ada, indikator rasa aman dengan pekerjaan dan kerjasama adalah item pernyataan paling tinggi mendapatkan respon dari responden. Kerjasama yang terjadi di dalam organisasi terlihat kurang baik dikarenakan banyaknya karyawan yang memikirkan jenjang karir sendiri tanpa peduli dengan rekan kerjanya serta karyawan merasa kurang aman di dalam

pekerjaannya karena tuntutan organisasi yang selalu menginginkan karyawan yang muda-muda sehingga para senior merasa terancam akan posisinya. Seharusnya organisasi membuat kebijakan yang membuat para senior merasa aman dalam melakukan pekerjaan, seperti menaikkan jabatan senior sesuai dengan masa usia kerjanya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang relevan dari jurnal Noor Arifin (2010) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai *mean* sebesar 2,45 yang masuk kategori sedang hal ini dikarenakan hubungan antara karyawan kurang terjalin dengan baik serta dukungan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi dirasakan kurang oleh beberapa karyawan.

Jadi budaya organisasi yang dapat dinilai baik itu terlihat dengan berkurangnya perputaran karyawan dan hubungan antara karyawan harmonis, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Robbin dan Judge (2008) bahwa salah satu hasil spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan.

### **Tingkat Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya termasuk dalam kategori sedang dengan nilai *mean* sebesar 2,27. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan tetap cukup merasa ingin bertahan dalam organisasi dengan turut berperan aktif dalam memberikan saran dalam memecahkan persoalan yang ada dalam organisasi.

Karyawan membuktikan rasa komitmennya dengan cara selalu hadir setiap hari secara tepat waktu dan tidak mangkir jika masih didalam jam kerja. Selain itu, perasaan menjadi bagian dari organisasi juga sangat diperlukan bagi organisasi untuk mempertahankan kehidupan organisasi itu sendiri. Di PT. Sinar Sosro Surabaya sendiri, beberapa karyawan sudah memiliki perasaan tersebut, yang ditunjukkan dengan mempertahankan keanggotaanya di dalam organisasi tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Mowdaay & Streers (dalam Matteson, 2005:169) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih

lama daripada karyawan yang kurang memiliki komitmen.

Komitmen yang sedang merupakan suatu hasil yang berkaitan dari karyawan untuk perusahaan dimana mereka bekerja. Maka dari itu karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya kurang dapat memberikan rasa memiliki terhadap perusahaan, dapat dilihat perputaran karyawan yang sering terjadi.

Komitmen organisasi yang ternilai sedang pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya dapat dilihat melalui pekerjaan yang sering tidak selesaikan menurut target yang diberikan serta mudahnya karyawan meninggalkan organisasi tanpa memikirkan masa depan organisasi tersebut.

Hal ini juga didukung dengan penelitian yang relevan dari jurnal Chaterina Melina Taurisa & Intan Ratnawati (2012) yang juga menyatakan bahwa komitmen yang diberikan oleh karyawan memberikan pengaruh cukup besar terhadap kelangsungan organisasi dan keefektifan organisasi dalam mencapai tujuannya, sangat dipengaruhi oleh hasil penelitian komitmen karyawan yang memiliki kategori sedang.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara budaya organisasi (X) terhadap komitmen organisasi (Y) yang ditunjukkan pada nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} 2,715 > t_{tabel} 0,167$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan maka komitmen organisasi pada karyawan juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Nurjanah (2008: 126) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh total terhadap komitmen organisasi. Jika budaya organisasi dapat mengikat setiap orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, maka dalam diri orang tersebut akan timbul rasa untuk berbuat yang terbaik terhadap organisasi tersebut, karena kesadaran yang tumbuh dalam diri karyawan merupakan bagian yang penting bagi organisasi. Disamping itu dalam penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Caterina Melina & Intan Ratnawati (2012) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara

budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dan sehat diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan dan mengurangi tingkat perputaran karyawan di perusahaan itu sendiri.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: .

Budaya organisasi yang ada di PT. Sinar Sosro Surabaya termasuk dalam kategori sedang dengan melihat *mean* sebesar 2,90. Dapat dikatakan sedang dikarenakan hubungan antara karyawan yang terjalin kurang baik serta komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan kurang baik, hal ini tercermin dari sikap karyawan kurang peduli terhadap rekan kerjanya dan karyawan merasa kurang dihargai terhadap hasil pekerjaan mereka.

Tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya dapat dikatakan berada pada tingkat sedang dengan melihat nilai *mean* sebesar 2,27. Dapat dikatakan sedang dikarenakan karyawan kurang memiliki rasa

mempunyai organisasi. Tercemin dari sikap karyawan yang kurang peduli terhadap permasalahan organisasi, serta cepat terjadinya perputaran karyawan, hal ini sangat merugikan organisasi tersebut

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya. Artinya, apabila budaya organisasi baik maka komitmen organisasi akan meningkat, sebaliknya apabila budaya organisasi tidak baik maka komitmen organisasi karyawan juga akan menurun. Hal ini dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,715 > t_{tabel} 0,167$  dengan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka untuk memelihara budaya organisasi dapat dilakukan dengan melakukan rapat setiap bulannya agar pemimpin mengetahui apa yang kurang dan apa yang harus diperbaiki dalam kebijakan yang ada, serta agar hubungan antara karyawan semakin baik perlu dilakukan pertemuan rutin setiap minggunya, seperti melakukan ibadah bersama sesuai dengan keyakinannya, dan mengadakan gathering perusahaan tiap tahun seperti berlibur bersama, mengadakan jalan sehat agar kerjasama serta hubungan antara



karyawan dengan rekan kerjanya ataupun dengan pimpinannya akan semakin baik.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan yang salah satunya kurang pedulinya karyawan terhadap masalah organisasi, dapat dilakukan dengan mengumpulkan setiap kepala divisi yang ada setiap minggunya untuk dilakukan sosialisasi akan bagaimana usaha perusahaan mempertahankan bisnis tersebut dengan begitu diharapkan para karyawan akan tergerak hatinya untuk lebih setia dan berusaha untuk perusahaan, serta membuat suasana kekeluargaan dan suasana yang nyaman dengan tidak menghukum karyawan yang bersalah secara langsung melainkan dengan ditegur terlebih dahulu melalui supervisor tujuannya agar karyawan lebih betah bekerja di perusahaan. Memberikan reward sesuai dengan kinerjanya dan memberikan bonus di akhir tahun pada karyawan.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Akpomi dan Ordu. 2009. *Modern Office Technology And The Secretary's Productivity In Private Business Organization*. *African journal of business management*, (Online), Vol.3, No.8, (<http://www.academicjournal.org/ABM>), diakses 12 November 2013.
- Bungin, Burhan. 2008. *Sosiologi komunikasi teori, paradigm dan diskursus teknologi komunikasi di masyarakat*. Jakarta: Predana Media Group.
- Cangara, Hafied. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Darmawan. 2013. *Metode penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uchajana. 2004. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasiram. 2008. *Metodologi Penelitian: Refleksi Pengembangan Pemahaman Dan Penguasaan Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang press.
- Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyana, Deddy. 2002. *Ilmu Komunikasi "Suatu Pengantar"*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurudin. 2007. *Pengantar Komunikasi Massa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prima, Depina Ayuna. 2011. Pengaruh Efektivitas Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Timur. *Skripsi* tidak diterbitkan. Surabaya: JBSI FE Unesa.
- Priyatno. 2008. *Analisis Regresi: Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachamat, Krisyanto. 2010. *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pace dan Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi "Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan"*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi, Prespektif, Ragam Dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saefullah, Ujang. 2007. *Kapita Selekta Komunikasi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS Pada Statistic Parametric*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Schuler dan Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta: Erlangga.
- Sedermayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Teori Perkembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Siswanto, Novyan dan Efendi, Akfen . 2010. *Satelit teknologi komunikasi dan informasi*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R& D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukoco, Badri Munir. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Sukoco, Badri Munir. 2008. *Kurikulum Berbasis teknologi informasi dan komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Talinda, Resta Silvia. 2011. *Pengaruh Komunikasi dari Atas ke Bawah (downward communication) Terhadap Kinerja Karyawan pada unit usaha beton siap pakai di PT. Varia Usaha Beton jalan Lerjen S.Parman 38 Waru-Sidoarjo. Skripsi tidak diterbitkan*. Surabaya: JBSI FE Unesa.
- Tika, Mohammad Pabundu. 2005. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yolanda, Jessica. 2013. *Hubungan Penggunaan Smartphone Blackberry dengan kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Samarinda. Ejurnal Ilmu Komunikasi*, (Online), Vol.1, No. 3, ([ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/?p=847](http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/?p=847), diakses 12 November 2013).